نظام معلومات مقترح لأعمال العائلات كإتجاه للتغلب على مشكلة البطالة لدى الشباب

د. مها محمود طلعت مصطفى
المركز القومى للبحوث -مصر

Proposed information system for family busness as direction to overcome unemployment problem a mong youth

This report aims at introducing a complete study about finding ways to change work method in small and medium projects in order to lead it to success, such as family business management.

Through following the recent researches in small, and medium industries field, there are a lot of enterprises didn't succeed in business life because it faces several challenges prevent them from survival, but there are a lot of organizations succeeded because it determined its ownership shape such as family business ownership that are consists of three or more work members from the same family.

The research results were to find the small business startup problems causes, the considerations that must be considered in information systems building, and some proposals for overcoming these problems.

Keywords
Venture capitals, startups, small business incubation, family organization, information systems.

هناك العديد من المشكلات والتحديات التى تواجه إنشاء مشروعات صغيرة لدى الشباب وتحويلها لقيم إيجابية، ويمكن تقسيم تلك التحديات إلى الفئات التالية:

1- **تحديات مادية**، وتعنى كل ما يتعلق بأساليب التخطيط المالى أو الإقتصادى التى يخططها الشباب لمشروعا م، وكذلك طرق إدارة الموارد المحدودة المتاحة لديهم، وكذلك أساليب الإدخار والإستثمار لديهم.

2- **تحديات بيئية وصحية**، وتعنى كافة التحديات المتعلقة بالمحافظة على البيئة والصحة العامة سواء للفرد أو ا تمع ككل.

3- **تحديات سلوكية وأخلاقية وشخصية**، وتتعلق هذه التحديات بكافة التحديات المتعلقة بالأخلاق والسلوكيات التنظيمية لدى الشباب، وكذلك أساليب وطرق إدارة الذات .

فمن خلال متابعة الأبحاث السابقة التى تمت فى مجال الصناعات الصغيرة ومتوسطة الحجم، يمكن ملاحظة أن العديد من المؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم لم تنجح فى الإستمرار فى دنيا الأعمال نتيجة وجود العديد من التحديات التى أحالت دون إستمرارها، ولكن هناك العديد من المنظمات التى نجحت نتيجة أن هناك عدد مكون من ثلاثة أو أربعة أشخاص ينتمون إلى نفس العائلة يعملون فى المشروع أو يمتلكونه ويديرونه، ولذلك تتميز تلك المنظمات أن فريق العمل لديها منتمى إلى نفس العائلة، والتى يمكن أن نطلق عليها منظمات العائلات، فمن خلال ملاحظة أعمال العائلات يمكن إتجاه التفكير إلى منافع حقيقية من خلال تطبيق هذه الطريقة فى الإدارة، حتى يمكن أن يأخذ المشروع الصغير مكانه فى دنيا الأعمال

ويهدف البحث إلى التعرف على أسباب حدوث مشكلات عند بدء المشروع الصغير والعمل على التغلب أو على الأقل الحد منها من خلال نظام معلومات مقترح مبنى على أساس أعمال العائلات أو المنظمات العائلية للمساهمة فى بناء ا تمع، مع وضع تصور للمجالات التى يمكن أن يشملها المشروع الصغير حتى يمكن وضع خطط نموذجية يمكن أن يسير عليها المستثمر الصغير فى هذا ا ال.

طبيعة وظواهر مشكلة البحث

تتمثل ظواهر مشكلة البحث فى دراسة التحديات التى تواجه إنشاء المشروعات الصغيرة، وكذلك الطرق المختلفة للتغلب على تلك التحديات من خلال إقتراح نظام معلومات لأعمال العائلات.

مشكلة البحث

أوضحت الدراسة الإستطلاعية التى قامت ا الباحثة أن هناك العديد من التحديات التى تواجه المستثمر الصغير والتى يمكن تصنيفها كما يلى:

4- **تحديات مادية**، وتعنى التحديات المادية كل ما يتعلق بأساليب التخطيط المالى أو الإقتصاد التى يخططها المستثمرون لمشروعا م ، وكذلك طرق إدارة الموارد المحدودة المتاحة لديهم، وكذلك أساليب الإدخار والإستثمار اللازمة لتنمية المشروع لديهم.

5- **تحديات بيئية وصحية،** وتعنى كافة التحديات المتعلقة بالمحافظة على البيئة والصحة العامة سواء للفرد أو المجتمع ككل، حيث يجب الإلتزام بالقوانين واللوائح البيئية الملزمة لإقمة المشروعات فى كافة المجالات.

6- **تحديات سلوكية وأخلاقية وشخصية،** وتتعلق هذه التحديات بكافة القيم المتعلقة بالأخلاق والسلوكيات التنظيمية لدى الشباب، وكذلك أساليب وطرق إدارة الذات .

وعلى ذلك يمكن تركيز مشكلة البحث فى:

"وجود العديد من التحديات ، تؤثر على طريقة إدارة المشروع الصغير، لابد من السعى لإيجاد سبل ووسائل للتغلب على هذه التحديات من خلال نظام معلومات مقترح لإدارة مشروعات العائلات."

أهمية البحث

تنبع أهمية البحث من خلال توضيح العلاقة بين أسلوب إدارة العائلات و بين التغلب على التحديات التى تواجه المؤسسات المختلفة التى يملكها رجال الأعمال الصغار فى مصر وذلك للآتى :

1- عدم اهتمام الباحثين في الكتابة أو البحث فى مجال التعرف علي التحديات التى تواجه المستثمر الصغير.

2- عدم الاهتمام من جانب واضعى السياسات إلى التعرف على أسباب إنتشار التحديات أمام صغار المستثمرين ، ومحاولة إيجاد وسائل لمنعها أو على الأقل الحد منها.

3- الحاجة إلى وضع تصور جديد لطريقة إدارة المؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم ووضع خطوط إرشادية يمكن السير عليها لضمان نجاح هذه المؤسسات ومن ضمنها إدارة أعمال العائلات.

ويمكن تقسيم أهمية البحث إلى:

أولاً: المجال النظرى

تفتقر المكتبة العربية إلى إسهامات الباحثين فى مجال دراسة إدارة أعمال العائلات، وكذلك نظم المعلومات فى المشروعات الصغيرة.

ثانياً: المجال التطبيقى

تعانى المشروعات صغيرة ومتوسطة الحجم من العديد التحديات التى تحول دون نجاحها أو إستمرارها فى دنيا الأعمال، مما يستلزم معه التفكير فى تغيير طريقة العمل بها حتى يمكن ضمان نجاحها ومن ضمنها إدارة أعمال العائلات.

وبناء على مشكلة البحث وأهميته يمكن وضع أهداف وفروض البحث كما يلى:

الهدف من الدراسة

الغرض الأساسى من الدراسة هو تحليل كل من التحديات التى تواجه قيام المشروعات الصغيرة لدى الشباب ودراسة أسباب ومحاول إيجاد علاقة إرتباط بين تلك التحديات وفشل العديد من المشروعات الصغيرة.

وكذلك دراسة أعمال العائلات كوسيلة للتغلب على تلك التحديات. ومن خلال هذا الغرض الأساسى يمكن تحديد الأهداف الفرعية فيما يلى:

أهداف البحث

1. توضيح أهم الأسباب التي أدت لظهورتلك التحديات.
2. توضيح الخصائص التي يجب أن تتوافر فى نظام المعلومات للمشروع الصغير.
3. الحث على تشجيع إنشاء المشروعات الصغيرة العائلية.
4. البحث عن وسائل وضع سياسات عامة لزيادة وتحسين عوائد المشروع الصغير من خلال نظام معلومات.

فروض البحث

1- لا توجد علاقة جوهرية بين الأسلوب الإدارى وبين قدرة المشروع على التغلب على التحديات التى تواجه إستمرار المشروعات الصغيرة.

2- لا توجد علاقة جوهرية بين نظام المعلومات للمشروع الصغير وبين قدرته على التغلب على التحديات التى تواجه إستمراره.

مشكلة بطالة الشباب

تعتبر مشكلة البطالة بين الشباب من أعقد المشكلات التى تواجه الدول النامية، والتى تتفاقم مع فشل برامج التنمية، وإزدياد الديون الخارجية، كما أن هذه المشكلة يتبعها العديد من التبعيات السلبية الضارة والتى تؤثر إجتماعياً على المجتمع.

فهناك ملايين من الشباب فى الفئة العمرية من 16 سنة وحتى 40 سنة غير موظفين، ولا يعملون ولكنهم يسعون للحصول على فرصة عمل متاحة.

وتزداد نسبة البطالة فى شباب الإناث عن شباب الذكور.

معدلات البطالة الإجمالية توضح لنا موقف سوق العمالة وكيف يعمل ككل، والذى يمكن توضيحه فى الجدول التالى: **جدول رقم(1)**

يوضح معدلات البطالة السنوية خلال السنوات السابقة[1]

العام	متوسط معدل البطالة السنوى(%)
1991/1990	8
1992/1991	9
1993/1992	11.1
1994/1993	11.1
1995/1994	11.3
1996/1995	-
1997/1996	8.4
1998/1997	8.2
1999/1998	8
2000/1999	8.8
2001/2000	9.1
2002/2001	10
2003/2002	10.83
2004/2003	10.57

فإذا قمنا بتوجيه الأشخاص تجاه العمل المدفوع الأجر بنجاح، فإن قوة العمل ستتسع، وكذلك العوائد القومية كلها، فمعدل التوظـف العالى والتوسع فى توريد العمالة المؤهلة للخارج يعتبر وسيلة لزيادة الإتجاه العام لمعدل النمو طويل الأجل للإقتصاد.

ويواجه الموقف مجموعات نوعية محددة من المشكلات خلال سوق العمالة والتى تلقت إهتماماً متزايداً فى السنوات القريبة الماضية. ويحدد الإقتصاديون غالباً المشكلات التى تواجه العمالة غير الموظفة.

هناك مجموعتين يمكن أخذهما فى الإعتبار عند دراسة مشكلة البطالة:

1- البطالة ما بين الإناث

فالبطالة ما بين الإناث فى العديد من البلدان تعتبر أعلى من المعدل المتوسط والتى يمكن أن تتضح من الجدول التالى:

جدول رقم(2) يوضح معدلات البطالة السنوية بين الإناث خلال السنوات السابقة[2]

كما أن العديد من الإناث يعملون الآن نصف الوقت

العام	متوسط معدل البطالة السنوى بين الإناث (%)
1993/1992	22.7
1994/1993	23.1
1995/1994	24.1
1996/1995	-
1997/1996	19.7
1998/1997	19.9
1999/1998	19.4
2000/1999	22.7
2001/2000	22.6
2002/2001	23.9
2003/2002	23.23
2004/2003	26.41

[1] المصدر: ج.م.ع. – الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء- **كتاب الإحصاء السنوى** يونيو 2005

[2] المصدر: ج.م.ع. – الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء- **كتاب الإحصاء السنوى** يونيو 2005

، ويعتبر السبب فى ذلك هو مزيج من العوامل الإجتماعية والإقتصادية فى نفس الوقت، وبوضوح فإن سوق العمالة المرن والصناعات الخدمية يمكن أن تجذب العمالة من الإناث بصورة أكثر.

2- بطالة الشباب صغار السن فى الفترة من سن 16 حتى 24 سنة

ما زالت البطالة لدى الشباب صغار السن مشكلة جوهرية فى العديد من البلدان متضمنة مصر، فعدم العمل للشباب فى الفئة العمرية من 16- 24 سنة يفوق متوسط معدل التوظف عن المعتاد، وهناك إتجاه نحو معدلات أعلى لإشتراك الشباب الأصغر سناً فى العمل مما يعنى دخول عدد أكبر من العمالة إلى سوق العمل مباشرة بعد تركهم التعليم - طول الوقت – وهناك من ينضمون إلى مواصلة تعليم أعلى، وهو التعليم الجامعى وتأخير دخولهم سوق العمل، أو ينضمون لبرامج تدريب توفرها جهات سواء من القطاع الخاص أو العام.

العوامل التى زادت من حدة مشكلة البطالة

هناك العديد من العوامل التى زادت من حدة مشكلة البطالة مثل:

1- معدل الركود الإقتصادى.
2- تعرض الكثير من مؤسسات الأعمال سواء الإنتاجية أو الخدمية إلى الخسائر نتيجة للركود الإقتصادى.
3- النقص فى رؤوس الأموال والتكنولوجيا الحديثة.
4- سوء الإدارة، وعدم كفاءة برامج تخطيط القوى العاملة.
5- عدم توفير فرص عمل فى الجهات الحكومية، بالرغم من حاجة هذه الجهات للتغيير، وبالذات فى قطاعات التعليم، والزراعة.
6- تسريح العديد من العمالة بعد القيام بعملية الخصخصة للعديد من شركات القطاع العام.
7- التركيب العمرى للسكان حيث تتراوح نسبة المواطنين الأقل من سن 15 سنة ما بين الثلث إلى النصف من جملة السكان.
8- عدم إقبال المواطنين على العمل اليدوى نتيجة إنخفاض معدلات الأجور به.

وسائل التغلب على مشكلة البطالة

هناك العديد من الوسائل التى إتباعها للتغلب على أو على الأقل الحد من مشكلة البطالة منها:

1- الإتجاه نحو إستغلال العمالة الفنية.
2- الحد من التسرب من المدارس.
3- الإتجاه للعمل الزراعى من خلال تشجيع إقامة المزارع الجماعية وعدم تقسيم الأراضى.
4- الحد من إستيراد البضائع التى يمكن تصنيعها فى مصر.
5- تسهيل مهام المستثمرين سواء من خارج أو من داخل مصر للإستثمار فى مصر.
6- زيادة تمويل المشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم للشباب.
7- زيادة الإستثمار فى السياحة.
8- إستصلاح الأراضى فى المناطق الصحراوية.

تأهيل الشباب حديثى التخرج

يعتبر تأهيل الشباب حديثى التخرج من أهم التحديات التى تواجه الدول والمؤسسات ونظم التعليم فى الدول العربية، حيث أن مشكلة البطالة ترجع إلى العديد من العوامل، ومن ضمنها عدم تأهيل العمالة من الشباب حديثى التخرج وخصوصاً العمالة الفنية للدخول إلى سوق العمل.

دور المؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم فى دعم الإقتصاد

تلعب المؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم دوراً محدد فى النمو الإقتصادى للدول، كما أنا تساهم فى زيادة معدلات التوظف [1]، وعلى ذلك فإن حجم تلك المنظمات فى الإقتصاد القومى يؤكد على ضرورة الضمانات الإجتماعية لحماية تلك المؤسسات، وذلك بجعل من الحتمى جذب إهتمام صانعى القرارات فى المنظمات الحكومية تجاهها، وقبولها كشركاء فى ا تمع، على أن إدراك أهمية تلك المنظمات ليس كافياً ولكن أيضاً يلزم منحها بعض الحقوق طبقاً لما تمثله تلك المؤسسات من أهمية فى تشكيل الدخل القومى وإيجاد فرص للتوظف. وسيعتمد ذلك على الحكومات التى تعطى الفرصة لتحديد مصادر التمويل لأعمال العائلة، وعلى ذلك فإن تطوير تلك المؤسسات يتم من خلال دراسة الطلبات المقترحة للمشروعات الصغيرة، والتى يجب أن يتم تحضيرها بحيث يتم تزويدها بالإمكانيات اللازمة للأجزاء ذاتية التمويل المتاحة للمشروعات وتحديد المتطلبات التى يجب مقابلتها من خلال المؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم، فعدم مقدرة تلك المؤسسات على تطوير نفسها يعنى تحدى للنمو الإقتصادى ككل، وزيادة معدلات البطالة وهجرة العمالة للخارج، فالدول المختلفة تحاول إجتذاب العمالة الرخيصة من الدول النامية.

أشكال ملكية الأعمال

أحد القرارات الأولى التى يجب إتخاذها هو شكل ملكية الأعمال، وتحديد كيف يمكن تنظيم المؤسسة، هذا القرار يتضمن مضمونات طويلة الأجل، وعند عمل الإختيار فسنحتاج لأن يؤخذ فى الإعتبار ما يلى:

1 – الرؤية طبقاً لحجم وطبيعة الأعمال.
2- مستوى المراقبة المرغوب إليها.

3- مستوى الهيكل التنظيمى الذى سيتم التعامل معه.
4- حساسية الأعمال.
5- مضمونات الضرائب بالنسبة لأشكال الملكية المختلفة.
6- الربح المتوقع أو الخسارة المحتملة للأعمال.
7- الحاجة لإعادة إستثمار المكاسب فى الأعمال
8- الحاجة للحصول على أموال نقدية من الأعمال.

ويمكن التفرقة بين ثلاثة أنواع من أشكال ملكية الأعمال والتى يمكن بيانها فى الجدول التالى: **جدول رقم (3) يوضح أشكال ملكية الأعمال**

نوع المقارنة	التمويل الشخصى	التمويل العائلى	التمويل الجماعى
معناه	التمويل يتم من خلال شخص واحد.	التمويل يتم من خلال مجموعة أفراد ينتمون إلى عائلة واحدة.	التمويل من خلال مجموعة من الأشخاص وتأخذ أشكال الشركات المساهمة وشركات التضامن وشركات ذات المسئولية المحدودة.
الهدف	تزويد دخل لا يقل عن مستوى معين له.	الحصول على دخل يضمن حياة أعضاء العائلة بما يغطى تكاليف المعيشة.	تزويد دخل للجماعة لا يقل عن مستوى معين، ويتم التقسيم طبقاً للنصيب فى رأس المال وإرضاء كافة أفراد الجماعة.
السياسة	سياسة شخصية مفهومة وواضحة.	تزويد مرونة من السياسات فى كافة الظروف لإرضاء أعضاء العائلة.	إختيار أفضل سياسة لضمان نجاح الأعمال وإستمراريتها.
الإدارة	تسعى الإدارة لزيادة العوائد والإنتاجية	تسعى الإدارة لرعاية أعضاء العمل من العائلة، وليس معاملتهم كموظفين.	تحاول المحافظة على الرضا الوظيفى للعاملين وتقليل ضغوط العمل.
بيئة العمل	تسعى لتزويد جو مريح وبيئة عمل مجزية.	التعهد بإلتزام مستوى معين من بيئة العمل يتناسب مع متطلبات أعضاء العمل من العائلة.	السعى وراء الحصول على مستوى من التقدير والدعم من العاملين من خلال بيئة العمل.
الولاء	يقوم القائد ببذل جهود لكسب الولاء من جانب العاملين فى مرحلة نضوج الأعمال.	السعى وراء ضمان الولاء للأعمال فى كلاً من إتجاهات العائلة وعمليات العائلة.	يعتبر الولاء للشركات مثله مثل الجودة من الصعب الحصول عليه، وقد تسعى المنظمة لقطع المنافع ودفع العاملين للتقاعد المبكر.
الحماية الشخصية	تفوق رغبات الحياة للأعمال وتسعى للنمو.	مواصلة الأعمال حتى فى حالة التقاعد مؤسس الأعمال أو وفاته.	يتم العمل طبقاً لإتفاقيات محددة مسبقاً يحددها شركاء الأعمال.
التخطيط للتقاعد	يعتبر التخطيط له من وجهة نظر الفرد الشخصية.	يعتبر صعباً فمن الشائع رؤية نصيب كل عضو من الأعمال متساوياً فى حالة التقاعد.	يتم التخطيط له طبقاً لإتفاقيات تتيح البيع لأنصبة أحد الأشخاص فى حالة تقاعده وبأسس عادلة وطبقاً لنسبة نصيبهم قبل إنشاء الأعمال.

مقدمة إلى الأمور المتعلقة بأعمال العائلات

المؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم تمثل جزءاً كبيراً من النشاط الإقتصادى ومصدر لتوظيف الشباب، كما أنها تمثل مكان معقول من النصيب السوقى، ومعظم الشركات المملوكة ملكية خاصة والتى نجحت فى دنيا الأعمال تعتبر شركات مدارة عائلياً، والتى تمثل نسبة كبيرة من الأعمال ويمكن ببساطة تعريف أعمال العائلات[2] على أنها أعمال مخاطرة يكون الأغلبية من العاملين بها ينتمون إلى عائلة واحدة مثل أن يكون هناك عضوين أو أكثر من أعضاء فريق العمل من نفس العائلة، ولذلك فنظام أعمال العائلة يعتبر نظام معقد مكون من العائلة والأعمال، وأعضاء العائلة المنتمون إلى الأعمال يعتبرون جزء من نظام المهام والأنشطة المبنى على إحتياجات السوق.

وقد تكون صلة القرابة العائلية من خلال صلة الدم أو صلة النسب وتعتبر الشركة عائلية طالما فريق الإدارة الذى يدير الأعمال مكون من أكبر مجموعة من العائلة ممن يمتلكون الشركة، ومن المتوقع أن تنتقل ملكية الأعمال فيما بعد إلى الجيل الثانى.

أويمكن إعتبار الشركة عائلية إذا كان أكثر من 25% من المساهمة فى رأس المال من أعضاء العائلة الواحدة أو الذين من المفترض أنهم يتقبلون التغيير فى الخبرات طبقاً لتغيير الأجيال، ومن المفترض أن الملكية والإدارة تتم من خلال وحدة العائلة، ولذلك سعى أعضاء العمل بها إلى البقاء، وكذلك تحقيق ومواصلة ربط الصلات العائلية والتنظيمية.

ويمكن أن نجد أن معظم الميزات التنافسية التى تسعى الأعمال العائلية إلى تحقيقها تأتى من:

1- أهدافهم الشخصية والتنظيمية طويلة الأجل.
2- ثقافة أعضاء العائلة العاملين بالمنظمة.
3- مستوى الحساسية ضد الخطر.
4- الإهتمامات الأكاديمية فى أعضاء العائلة من العاملين بالشركة.

5- التخطيط للتطوير المالى للمؤسسة فى المراحل الأخرى من دورة حياة الأعمال، والتى قد ترجع إلى رؤوس الأموال الإجتماعية مثل المدخرات العائلية والقروض البنكية المضمونة والعدالة فى توزيع الإيرادات.
6- الأخذ فى الإعتبار رأس المال المخاطر عند نمو الأعمال داخل العائلة.

خيارات عن تفاصيل المعلومات فى الأشكال التنظيمية بأعمال العائلات

تحتاج المنظمات وخصوصاً فى بداية حيا ا أن تبدأ بعمل نظام معلومات يشمل تحديد الأمور المتعلقة بنظم المعلومات المحاسـبية والماليـة وتحديد الأمور المتعلقة بالضرائب، وكذلك نظم المعلومات الإدارية سواء كانت تشمل العلاقات مع المـستهلكين أو العلاقـات مـع الموردين، مع العمل على التركيز على التكامل الوظيفى بين المهام والأنشطة المختلفة التى تتم فى المنظمة الجديدة التى تبدأ من الصفر.

التحضير لأعمال العائلات

التحضير لأعمال العائلات وتحديد كيفية البداية للأعمال الخاصة بالعائلة أو العمل لصالح أحد الشركات المنشأة بالفعل، والتأكيد علـى الأمور الواقعية والتفاعل مع الأفراد الذين يعملون فى هذه الشركات يحتاج للتخطيط الجيد لنظام المعلومات ا،فهناك ستة أبعاد أساسـية عند بدء النشاط:

1- إختيا رالموقع، حيث يتم إختيار الموقع طبقاً لطبيعة العمل وطبيعة الوظائف.
2- تحديد مراحل النمو التنظيمى وتحدث الأفكار.
3- تحديد طرق تقييم الأداء.
4- تحديد قواعد الترقيات.
5- تحديد الجزاءات.
6- التعديل والتوافق طبقاً للتغييرات فى البيئة الخارجية.

وحتى يمكن تطبيق تلك الأبعاد الستة لابد من إختيار القائد الأساسى للعمل ثم تحديد وصف للعمالة التى تليه، وملخصات عن التفاصيل للمعرفة اللازمة للعملية الإنتاجية، حتى يمكن مباشرة العاملين وتدريب أعضاء العمل ومعرفة آرائهم عن حل المشكلات الوظيفية العارضة، وتحديد طريقة بناء فريق العمل، والتأقلم مع الموظفين الجدد والتى قد تحتاج إلى إرسال العمالة للعمل فى مصانع شبيهة فى الدول المتقدمة لمدة شهرين أوثلاثة أشهر للتدريب على ثقافة العمل وأمور الإنتاج، أو الحصول على إقتراحات من جانب الموظفين للتحسين المستمر للعمل، وفى خلال المرحلة التى تلى البداية تأتى مرحلة الإنتاج وتركيب المصنع أو الورشة الإنتاجية والتى قد تحتاج للإستعانة بمدرب خاص لمساعدة العاملين على التحول للعمل بعد التدريب، فالمتدربون الذين تلقوا تدريباً جيداً سواء داخل البلاد أو خارجها يمكنهم أن يتفاعلوا مع قائد فريق العمل لتبسيط نظم التصنيف للوظيفة، وتحديد طرق الإنتاج أو الصيانة، وتحديد طرق التدريب على الوظيف الأسهل. ثم بعد ذلك يمكن العمل على زيادة كفاءة فريق العمل من خلال التأكيد على أهمية إنتاج منتجات جيدة فى الوقت المناسب وبالميزانية المحددة ومتابعة فريق العمل جيداً

تحديد مصدر التمويل لأعمال العائلة

يعتبر التمويل من أحد أكبر التحديات لأعمال العائلات فى بداية إنشائها، فالعديد من أعمال العائلة تفشل نظراً لقلة التمويـل المتـاح أو صعوبة التعامل مع القروض البنكية خصوصاً فى حالات الركود الإقتصادى، وترجع الحاجة لتزويد رأس المال إلى:

- تمويل التوسع فى الأسواق.
- منح القدرة على إمتلاك معدات رأسمالية جديدة.
- المحافظة على الأرباح من التفتيت.
- تفادى القروض مرتفعة التكلفة.
- تحسين هيكل رأس المال.
- توفير متخصصين لدعم الأعمال بخبرا م.

التخطيط للنجاح فى أعمال العائلات

كيف يمكن مساعدة الملاك لأعمال العائلات[3] على التفاعل المعقد ما بين العائلة والمنشأة والنجاح فى دنيا الأعمال من خلال وضع نظام لأعمال العائلات ومحاولة السعى لإنشاء شركة أكثر فعالية وربحية وسمعة طيبة.

النجاح فى الأعمال هو عملية لابد من التخطيط الجيد لها وإدار ا، فهى تبدأ بإستراتيجية محددة تقوم بعمـل شـئ معقـول للعائلـة وللأعمال،ويتم تطويرها من خلال تحديد:

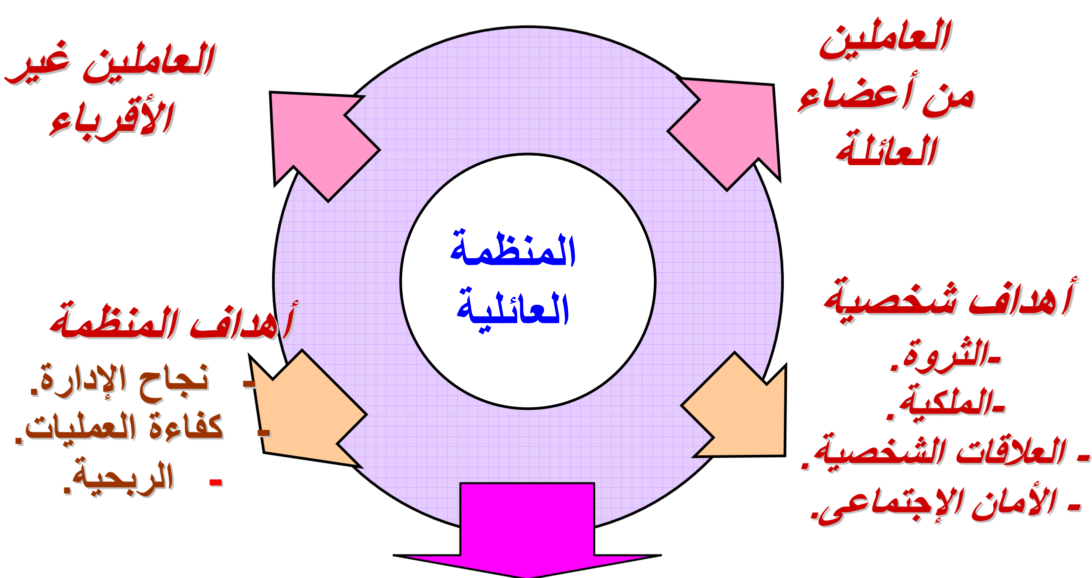
1- الإدارة للأنشطة والإجراءات فى عمليات الأعمال.
2- وضع هيكل الملكية لأصول المنشأة.

وطالما بدأ العمل فى أعمال العائلات لابد من إنشاء خطة نجاح فعالة من خلال سلسلة من الخطوات حتى يمكن إستخدام المنشأة فى دعم أهداف الملاك الشخصية وتوافقها مع أهداف المنشأة، من خلال تطبيق الخطة المسبق وضعها والمحافظة على حركة العملية لها.

وقد تكون الخطة الإستراتيجية دون فائدة إذا لم يكن العاملون مستعدون لها، ولكن النجاح فى البداية يأخذ مكانه ببطء فى حالة بداية النشاط للمشروع العائلى الصغير حيث يتسم رأس المال بأنه رأس مال مخاطر venture capital ولكن القادة للأعمال العائلية يشكلون النهاية لتطوير الخطة الإستراتيجية للأعمال من خلال الخطوات التالية:

1- **تحديد أهداف المنظمة وأهداف العاملين الشخصية**: فحتى يمكن النجاح فى دنيا الأعمال لابد من البداية هدف أو عدة أهداف ذات مغزى، ويمكن تحقيقها فى الواقع، وكذلك ضمان توفيقها مع الأهداف الشخصية للعاملين. ويتم ذلك من خلال تحقيق التوازن بين أهداف أعضاء العمل مع أهداف المنظمة، ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل التالى:

شكل رقم (1) يوضح كيفية التوازن بين أهداف أعضاء العمل مع أهداف المنظمة



2- **التوزيع العادل والفعال للمهام والأنشطة ما بين العاملين**: حيث لابد من توزيع إجراءات العمل على العاملين بما يضمن القيام بالمهام والأنشطة لعمليات الأعمال بالطريقة التى تؤكد على القيام بالأعمال بفعالية معقولة.

3- **متابعة ومراقبة التفاعل ما بين العاملين**: حيث لابد من التخطيط للتفاعل العائلى لأعضاء العمل من العائلة وكذلك الأعضاء من خارج العائلة.

4- **فصل العمل عن العائلة**: لابد من الفصل ما بين المشكلات العائلية بعيداً عن الأعمال، وكذلك يجب تجنب مناقشة مشكلات الأعمال فى المحيط العائلى.

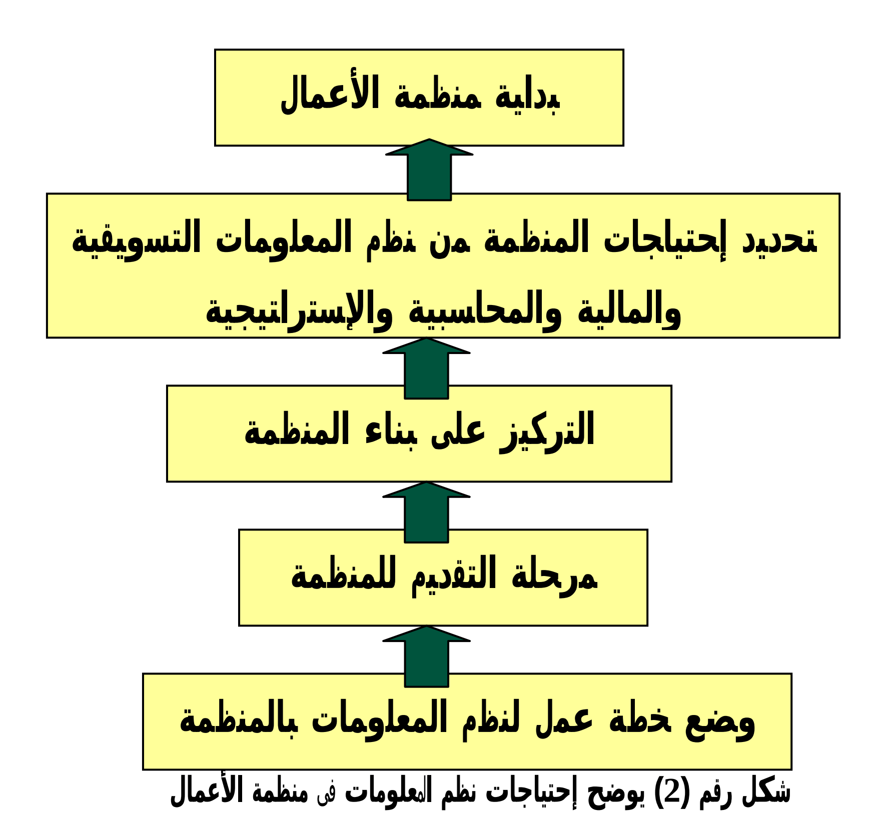
وبالرغم من أن هذه الفكرة تعتبر متغيرة، فمن الأساسى للمنظمة الحديثة أن تستمر فىالحياة والعمل حيث يعتبر العمل هو مصدر التغيير فى المنظمة الحديثة وهو الذى يفسر الأداء فى المنظمات سواء للأفراد من العائلة أو من خارجها، فلابد من التركيز فى العمل على الدور الإقتصادى للعدالة فى توزيع أجور العمالة فى المنظمات، والعمل فى منظمات الأعمال العائلية من خلال التكامل الرأسى للوظائف سواء من داخل العائلة أو خارجها، ومحاول كسر القاعدة التى تمنح أعضاء العائلة مميزات تميزهم عن باقى العاملين بصورة مبالغ فيها، حتى يمكن مواصلة العمل العائلى بنجاح حيث تعتبر العائلة جزء أساسى من الوحدة الإقتصادية.

5- **وضع نظام جيد لتقييم الأداء**: فلابد من المقارنة ما بين ماتم تحقيقه بالفعل وبين ما تم وضعه فى الخطة التى تم التخطيط لها فى البداية للتعرف على الإنحرافات عن الخطة والتأكيد على الإيجابيات وتجنب السلبيات فى الخطط الإستراتيجية المستقبلية.

تحديد إحتياجات نظم المعلومات فى منظمة الأعمال العائلية

يجب فى البداية عند التفكير فى بناء نظام معلومات للأعمال أن يتم تحديد الإحتياجات للمعلومات من جانب المنظمة، وذلك طبقاً للخطوات التى يوضحها الشكل التالى:

إحتياجات نظم المعلومات فى مراحل النمو الأولى لمنظمة الأعمال



شكل رقم (2) يوضح إحتياجات نظم المعلومات فى منظمة الأعمال

مراحل إنشاء نظام معلومات لأعمال العائلات

طبقاً للتطبيقات الحديثة لتكنولوجيا المعلومات والشبكات، والتى يمكن من خلالها توسيع نطاق تطبيقات تكنولوجيا المعلومات فى المنظمات والتى تهدف إلى العمل على الحصول على الحلول المناسبة التى تساعد على تغطية نظام المعلومات للأعمال بأكمله، بوضع البنية الأساسية المبنية على الهياكل التقليدية للخدمات المعلوماتية، وبما يسمح بالمستوى الذى يقابل إحتياجات الأعمال وتوفير السرية والأمان، وخدمات التوظيف والتكامل للمعلومات، ويتم إنشاء نظام المعلومات لأعمال العائلات طبقاً للخطوات التالية:

أولاً: تحديد الأدوار والأنشطة والعملاء المرتقبين

عند العمل فى أعمال العائلات يجب تحديد دور كل موظف أو عامل[4]، وكذلك تحديد المشكلات المتوقعة الحدوث فهناك العديد من المشكلات والصعوبات التى تواجه أى نوع من الأعمال فى بداية نشاطه، ومقابلة هذه الصعوبات فإن المتخصص يحتاج لأن يكون له دور فى البداية،وفى النهاية يتم تحديد العملاء المرتقبين، ويتم التعديل فى أدوار الأعمال طبقاً لنظام معلومات محدد يتيح النظر إلى أعمال المنشأة، والأنشطة التى تتم بداخلها من خلال نظرة أوسع يمكنها مساعدة العاملين على بداية الأعمال، ويتم ذلك من خلال الخطوات التالية:

1- البداية فى أعمال العائلات.
2- تحديد وإعادة تعريف والتفاوض على تحديد دور منشئ الأعمال.
3- إستكشاف التحركات فى العمل داخل الأعمال.
4- تحديد طريقة تقييم نظام أعمال العائلة.

ثانياً: تحديد الأدوات والتقنيات

بعد أن يتم تحديد الأدوار والأنشطة والإجراءات الخاصة بأعمال العائلات،يمكن تحديد مكونات نظام المعلومات المزمع بناؤه سواء من أجهزة كمبيوتر Hardware وكل ما يرتبط بها، أو من برمجيات Software أو نظم الإتصالات بإستخدام شبكات Networks ، وبالنسبة لأعمال العائلات عند تحديد أدوات نظم المعلومات، يجب مراعاة أن العائلات الذين لهم أعمالهم الخاصة، غالباً ما يفكرون فى كل من العائلة والأعمال بأنهما منفصلين، أو وحدتين مستقلتين، يتم تشغيلهما طبقاً لمجموعتين مختلفتين تماماً من القواعد وبالتالى يترتب على ذلك إختلاف الأدوات والتقنيات المستخدمة فى نظم المعلومات لأعمال العائلة، ولكن الإستثناء أن الدور المنظم لأعمال

العائلة مهما كان حجمها يرجع إلى أعضاء العائلة الذين يشاركون فى الملكية والإدارة، هذه المنظمات تحتفظ بالحدود ما بين العائلة والأعمال مفتوحة، طبقاً للأمور المتعلقة بوجود العائلة فى الأعمال، أوإنضمام الأعمال فى العائلة.
وفى مرحلة البداية للأعمال، هناك العديد من أعضاء العمل من خارج العائلة الذين تحتاج إليهم المنظمة، حيث يقومون بمساعدة أعضاء العائلة على تدبير شئونهم القانونية والإدارية، فالأعمال تحتاج إلى محاسبين ومديرين ماليين وقانونيين ومصرفيين، ويعتبر دورهم معقد، فهم يخدمون العائلة أوالأعمال أو كلاهما، وفى بعض الأحيان لايمكنهم أن يكونوا متأكدين متى تنتهى الأعمال وتبدأ العائلة.
والعاملين من خارج العائلة قد يواجهون نزاعات مع أعضاء العائلة، فمن الصعب التوفيق بين حاجات العائلة وحاجات الأعمال، هذه الن اعات تنشأ مهما كانت الخلفية العامة التى يعرفها المتخصص فى الأعمال، وهذه الن اعات يمكن أن تظهر فى مرحلة التعاقب الإدارى وتقاعد القائد للأعمال نتيجة التخوف من عدم العدالة فى توزيع أسهم الملكية على أعضاء العائلة، و سوء إختيار القائد القادم أو عدم الرسم الصحيح لمستقبل الأعمال. وحتى يمكن التخطيط لعدم حدوث نزاعات ما بين أعضاء العمل من العائلة وأعضاء العمل من خارج العائلة يتم مراعاة ما يلى:

1- تطوير علاقات تعامل فعالة.
2- مساعدة العائلات فى حالة حدوث نزاع.
3- إنشاء قيود وحدود وهياكل وسياسات للمنظمة.

ثالثاً: التعرف على المشكلات الشائعة وغير الشائعة وإيجاد حلول لها

غالباً ما تواجه الأعمال مهما كان نوعها بالعديد من المشكلات، ولكن عندما تمر الأمور ببساطة فإن الحياة سواء لأعضاء العائلة أو موظفيها يمكن أن تمضى جيدة، فأعضاء العمل من العائلة لا يتعرضون للضغوط الناتجة من الأرباح قصيرة الأجل، ولكن لأن لهم السلطة والقوة يمكنهم الحصول على نظرة طويلة الأجل وحفظ الإستثمارات، وكذلك إعادة إستثمار رأس المال، ورؤية الأعمال كما يمكن تعيينها قانونياً على عكس الأعمال المؤسسية التى تكون بناءاً على رؤية شخص واحد، بينما أعمال العائلات يتم وضعها بناءاً على قيادة عضوين أو أكثر من أعضاء العائلة، وتميل لأن تزيد نسبة الموظفين من العائلة للإحتفاظ بموظفيها على المدى الطويل، ويمكن للأعمال أن تكون مصدراً لمقابلة العلاقات وتلبية الإحتياجات الشخصية والمالية، ومع ذلك ربما تنتهى الأعمال عندما يشعر الملاك بعدم الرغبة فى تعيين أعضاء العائلة حتى ولو كانت لديهم الخبرة، والتدريب لقيادة المنظمة. فى هذه الحالات، من الصعب تقديم المساعدة أو الحصول على أفكار جديدة. وحتى يمكن تلافى المشكلات غير الشائعة الخاصة بأعمال العائلات ما بين أعضاء العمل من العائلة وأعضاء العمل من خارج العائلة يمكن القيام بما يلى:

1- إنشاء نظام للتعاقب الإدارى للملكية والإدارة.
2- إدارة الثروة فى المنظمة.
3- تخطيط الإرث العائلى.
4- تحديد الحاجة إلى التخصيص فى النهاية.

منهج البحث

1- إعداد إستمارة إستقصاء وتوجيهها لعينة من أصحاب المشروعات الصغيرة، وسيتم إختيار عينة الدراسة على أساس الأفـراد القادرين على إعطاء معلومات صحيحة فى مجال الدراسة لضمان سلامة إختبار الفروض.
2- الحصول على بيانات إحصائية لدعم الدراسة وتحليل هذه البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة لتوضيح مـشكلة البحث وإظهارها.

مجتمع البحث

اقتصر مجتمع البحـث على المشروعات الصغيرة التى يدعمها الصندوق الإجتماعى للتنمية فى مصر

عينة البحث

تم أخذ عينة عشوائية من مجتمع البحث والممثل لأصحاب المشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم الذين يقوم الصندوق الإجتماعى للتنمية برعايتهم.

طريقة اختيار العينة

نظراً لكبر حجم ا تمع وهو مجتمع المؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم التابعة للصندوق الإجتماعى للتنمية بكافـة أنواعهـا فقـد تم استخدام أسلوب العينات الطبقية للقطاعات، وقد تم الحصول على عينة طبقية للقطاعات وذلك حتى تكون ممثلة لجميع المؤسـسات أو تمع الدراسة وتم توزيع 66 استمارة استقصاء موزعة بالتساوى على إحدى عشر مؤسسة واختيرت مؤسسة واحدة لكل نوع مـن الأنشطة التجارية، حيث تم إختيار إحدى عشر مؤسسة لتكون ممثلة لهذا القطاع من الأنشطة التجارية، و توزيع ستة استمارات علـى العاملين بكل مؤسسة، وبذلك فالدراسة تتميز بأنها دراسة شاملة لجميع القطاعات وقد كانت العينة التى تم اختيارها من الشركات طبقاً لكل نوع من أنواع الصناعة كما يلى:

جدول رقم (4) يبين المؤسسات الممثلة لعينة البحث

م	نوع النشاط
1	المنتجات اليدوية
2	مستلزمات وملابس للرجال
3	صناعة دباغة الجلود ومنتجا ا
4	المنتجات المعدنية أو الهندسية
5	مستلزمات وملابس المرأة
6	مستلزمات وملابس الأطفال
7	تجهيزات م لية وأثاث وديكور
8	تجهيزات حدائق
9	مستلزمات م لية
10	أجهزة تعويضية- مستلزمات طبية
11	قطع غيار وكماليات

تصميم استمارات الاستقصاء

تطلب البحث تصميم استمارة استقصاء موجهة للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة وذلك لاختبار الفروض إحصائياً وكذلك تحقيق أهداف البحث والتوصل لنموذج مقترح لنظام معلومات لأعمال العائلات.

وقد شملت الإستمارة جزئين:

1) **الجزء الأول**: وهو الجزء الخاص بالبيانات الخاصة بالمستقصى منهم وقد تم تقسيمها إلى:
- بيانات عن الوظيفة لمعرفة ما إذا كان المستقصى صاحب المؤسسة أو يعمل ا.
- بيانات عن النشاط التجارى الذى تتبعه المؤسسة.
- بيانات عن المؤهل العلمى، وقد تم تقسيمه إلى دراسات عليا، بكالوريوس، ومؤهل أقل من الجامعى.
- بيانات لمعرفة ما إذا كان هناك أكثر من شخص من العاملين فى المؤسسة ينتمون لنفس العائلة.

2) **الجزء الثانى:** وهو عبارة عن الجزء الخاص بمجموعة الأسئلة الخاصة باختبار الفروض، وهى أسئلة مغلقة مكونة من مقيـاس محدد.

3)

أسلوب التحليل الإحصائى المستخدم

تم الاعتماد على عدة مقاييس إحصائية لخدمة أغراض التحليل الإحصائى كما يلى:

1- أسلوب تحليل التباين فى اتجاه واحد باستخدام إختبار (ف) عند مستوى معنوية 5% لاختبار فروض البحث إحصائياً

2- استخدام مقاييس النسبة المئوية لترتيب درجة تأثير التحدى تنازلياً.

فروض البحث

الفرض الأول

لا توجـد علاقة جوهريـة بين نظام المعلومات للمشروع الصغير وبين قدرته على التغلب على التحديات التى تواجه إستمراره.

تم وضع هذا الفرض للتعرف على مدى تأثير نظام المعلومات المتبع للمشروع الصغير على قدرته على التغلب على التحديات التى تواجه إستمرار المشروع.

ولإختبار هذا الفرض يتم دراسة علاقة الإرتباط بين:

1. نظام المعلومات المتبع للمشروع وهى الممثلة لإجابات الأسئلة من رقم (8)، وحتى رقم (12).
2. قدرة المشروع على التغلب على التحديات التى تقابله والمتمثلة فى إجابات الأسئلة من رقم (1)، وحتى رقم (7).

إختبار الفرض الأول

الفرض العدم

لا توجـد علاقة جوهريـة بين نظام المعلومات للمشروع الصغير وبين قدرته على التغلب على التحديات التى تواجه إستمراره.

الفرض البديل

توجـد علاقة جوهريـة بين نظام المعلومات للمشروع الصغير وبين قدرته على التغلب على التحديات التى تواجه إستمراره.

ولإختبار هذا الفرض تم أستخدام معاملات الإرتباط اللامعلمية نظراً لأن البيانات تعتبر معلمية لأنا ناتجة عن إستمارة إستقصاء لدراسة العلاقة بين مجموع إجابات الجزء الأول من الأسئلة ومجموع إجابات الجزء الثانى من الأسئلة، لمعرفة ما إذا كانت العلاقة بينهم معنوية أم لا؟ وكانت النتائج كما يلى:

1- تم أستخدام معامل إرتباط كندال والذى يساوى 0.320 عند مستوى معنوية 0.01 بمعنوية 0.000 بمعنى أن إحتمـال حدوث خطأ يساوى صفر فى الألف.
2- تم أستخدام معامل إرتباط سبيرمان والذى يساوى 0.429 عند مستوى معنوية 0.01 بمعنوية0.000 بمعنى أن إحتمـال حدوث خطأ يساوى صفر فى الألف.
مما يعنى أنه توجد علاقة بين المتغيرين تساوى32% طبقاً لمعامل إرتباط كندال و 42.9% طبقاً لمعامل إرتباط سبيرمان وهذه العلاقة طردية لأن معامل الإرتباط موجب، وهى تعتبر علاقة معنوية نظراً لأن معامل المعنوية 0.000.
ولذلك نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض العدم.

الفرض الثانى

لا توجـد علاقة جوهـريـة بين الأسلوب الإدارى وبين قدرة المشروع على التغلب على التحديات التى تواجه إستمرار المشروعات الصغيرة.

وقد تم وضع هذا الفرض على أساس أن الأسلوب الإدارى للمشروع من خلال مجموعة الإجراءات الإدارية التى تتم فى المشروع، يؤثر على قدرة المشروع على التغلب على التحديات التى تواجه إستمرار المشروعات الصغيرة.
ولإختبار هذا الفرض يتم دراسة علاقة الإرتباط بين:
1- الأسلوب الإدارى المتبع للمشروع وهى الممثلة لإجابات الأسئلة من رقم (13)، وحتى رقم (19).
2- قدرة المشروع على التغلب على التحديات التى تقابله والمتمثلة فى إجابات الأسئلة من رقم (1)، وحتى رقم (7).

إختبار الفرض الثانى

الفرض العدم

لا توجـد علاقة جوهـريـة بين الأسلوب الإدارى وبين قدرة المشروع على التغلب على التحديات التى تواجه إستمرار المشروعات الصغيرة.

الفرض البديل

توجـد علاقة جوهـريـة بين الأسلوب الإدارى وبين قدرة المشروع على التغلب على التحديات التى تواجه إسـتمرار المـشروعات الصغيرة.

ولإختبار هذا الفرض تم أستخدام معاملات الإرتباط اللامعلمية نظراً لأن البيانات تعتبر معلمية لأنا ناتجة عن إستمارة إستقصاء لدراسة العلاقة بين مجموع إجابات الجزء الأول من الأسئلة ومجموع إجابات الجزء الثانى من الأسئلة، لمعرفة ما إذا كانت العلاقة بينهم معنوية أم لا؟ وكانت النتائج كما يلى:
3- تم أستخدام معامل إرتباط كندال والذى يساوى 0.093 عند مستوى معنوية 0.01 بمعنوية 0.310 بمعنى أن إحتمـال حدوث خطأ يساوى 310 فى الألف.
4- تم أستخدام معامل إرتباط سبيرمان والذى يساوى 0.140 عند مستوى معنوية 0.01 بمعنوية0.262 بمعنى أن إحتمـال حدوث خطأ يساوى 262 فى الألف.
مما يعنى أنه توجد علاقة بين المتغيرين تساوى9.3% طبقاً لمعامل إرتباط كندال
و14% طبقاً لمعامل إرتباط سبيرمان وهذه العلاقة طردية لأن معامل الإرتباط موجب، وهى تعتبر علاقة غير معنوية نظراً لأن معامـل المعنوية أكثر من 1%.
ولذلك نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض العدم.
كما تبين من خلال الدراسة الميدانية ومن خلال حصر الأسئلة المفتوحة ما يلى:
1- **الاعتبارات الواجب أخذها** فى **الحسبان عند بناء نظام المعلومات** فى **المنظمة.** والتى يمكن بيانا من خلال الجدول التالى:

جدول رقم (5) يبين الاعتبارات الواجب أخذها فى الحسبان عند بناء نظام المعلومات فى المنظمة العائلية وتكرار الإجابة فى السؤال المفتوح رقم (1) فى استمارة الاستقصاء[5]

م	الإعتبار	التكرار	النسبة
1	دعم العلاقات بين العاملين والمستهلكين CRM وكذلك الموردين SRM.	16	%28
2	العمل على زيادة جودة المنتج من خلال إستخدام أساليب حديثة لقياس مدى مطابقة المواصفات.	13	%23
3	تقليل التكاليف الناتجة عن تبسيط إجراءات العمل.	9	%16
4	تحسين طرق العمل بما يضمن سهولة أداء الأعمال.	7	%13
5	تفادى الوقوع فى أخطاء نتيجة عدم المعرفة بكيفية إستخدام البرمجيات.	6	%10
6	إستخدام الأساليب الكمية فى التنبوء للمساعدة فى التخطيط وإتخاذ القرارات.	5	%8

7	تحسين إمكانيات الإستفادة من الوقت وتسريع إجراءات العمل.	1	%2
	إجمالى	57	%100

2- المشكلات التى تواجه بناء نظام المعلومات فى المشروع الصغير أو متوسط الحجم، والتى يمكن بيانا من خلال الجدول التالى:

جدول رقم (6) يبين المشكلات التى تواجه بناء نظام المعلومات لأعمال العائلات فى المشروع الصغير أو متوسط الحجم وتكرار الإجابة فى السؤال المفتوح رقم (2) فى استمارة الاستقصاء[6]

م	المشكلة	التكرار	النسبة
1	صعوبة التعديل المستمر لنظام المعلومات طبقاً لإحتياجات الأعمال.	8	%38
2	الحاجة إلى ضمان الشفافية والمرونة فى المعلومات المتبادلة بين العاملين من أعضاء العائلة أو خارجها.	6	%27
3	صعوبة التنسيق الفنى بين وحدات العمل.	3	%15
4	عدم قبول العاملين للنظام المقترح.	2	%10
5	تعارض الآراء بين مستخدمى النظام من أفراد العائلة أو خارج العائلة.	1	%5
6	التنازع على القيام بالمهام المعلوماتية بين أفراد العائلة الواحدة.	1	%5
	إجمالى	21	%100

3- مقترحات التغلب على المشكلات التى تواجه المشروع الصغير من خلال نظام المعلومات والتى يمكن بيانا من خلال الجدول التالى:

جدول رقم (7) يبين مقترحات التغلب على المشكلات التى تواجه المشروع العائلى الصغير من خلال نظام المعلومات وتكرار الإجابة فى السؤال المفتوح رقم (3) فى استمارة الاستقصاء[7]

م	المشكلة	التكرار	النسبة
1	تدريب أفراد العائلة لتحسين مهارات القيام بالأعمال لديهم.	10	%37
2	غرس ثقافة الإستمرارية والبقاء للمنظمة دون الإعتماد على القائد المؤسس.	8	%30
3	تنظيم الأعمال الداخلية داخل المنظمة من خلال دعم العلاقات بين أفراد العمل.	6	%22
4	رسم إستراتيجيات طويلة المدى لخلافة الأعمال.	3	%11
	إجمالى	27	%100

نتائج الدراسة

كان الهدف الأساسى من الدراسة هو تحليل كل من التحديات التى تواجه قيام المشروعات الصغيرة لدى الشباب ودراسة أسبابها ومحاولة إيجاد علاقة إرتباط بين تلك التحديات وفشل العديد من المشروعات الصغيرة.

وكذلك دراسة أعمال العائلات كوسيلة للتغلب على تلك التحديات، والتعرف على دور نظم المعلومات اللازمة لبداية المشروع العائلى الصغير، وقد تحققت هذه الأهداف من البحث، وكذلك تم إثبات صحة الفرض الأول وعدم صحة الفرض الثانى من الفروض التى تم وضعها فى بداية البحث.

توصيات الدراسة

فى ضوء نتائج الدراسة توصى الباحثة بأن نظام المعلومات فى منظمة الأعمال العائلية يجب أن يقوم على أساس ما يلى:

1- رصد احتياجات ومتطلبات نظام المعلومات.
2- دراسة حاجات العاملين من التدريب على إستخدام إمكانيات تكنولوجيا المعلومات.
3- التعرف على أساليب العمل داخل منظمة أعمال العائلات.
4- تفادى حدوث نزاعات بين أفراد العمل من أعضاء العائلة أو من خارج العائلة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

التقارير

1. ج.م.ع. الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء – **الكتاب الإحصائى السنوى لعام 2005.**

ثانياً: المراجع الأجنبية

Books

2. Christopher J. Ecrich, Stephen L/ Mcctara – **Working for a business: A non- Family Employees guide to success** – Family Enterprise publishers 2004.
3. Ckaiq E. Aronoff – **Family Business ownership: How to be an effective shareholder (family Business leadership Series)** – Family Enterprise publishers 2001.
4. David Bork, Dennis T. Jaffe, and others – **Working with family business: A guide for professional** (Jossy Bass Business and management Series) hard cover – Jossey- Bass 1995.
5. Ernests J. Poza – **Family business** – South- Western college publishers 2003.
6. Grady Means **-Meta-Capitalism: The E-Business Revolution, 2000-2002** -John Wiley & sons 2000.
7. Grantham, Charles; Bressler, Stacey **E. - Communities of Commerce: Building Internet Business Communities to Accelerate Growth, Minimize Risk, and Increase Customer Loyalty -** McGraw-Hill 2000.
8. Jane Hil Burt-Davis, W.Gibbyer – **Consulting to family business: contracting, Assessment, and Implementation (organizational development) –** Pfiffer 2002.
9. Joseph H. Astrachan, Kristis S. Mcmillan – **Conflict and communication in the family Business** – Family Enterprise publishers 2003.
10. Kenichi Ohmae- **Next Global Stage: The Challenges and Opportunities in Our Borderless World** - Wharton School Publishing -2005.
11. Mark Fiscetti – **The Family business succession handbook** – family business publishing company, 1997.
12. Mark Fischetti – **The Family Business Succession: Handbook** – Family Business publishing company 1997.
13. Panny Miller, Isabelle Breton –miller **– Managing for the long term run: lessons in competitive advantage from great family business** – Harvard business school press 2005
14. Randel S. **– Strategic planning for the family business: Parallel planning to unite the family and business –** Palgrave Macmillan, 2001.

Periodical

15. Bernice Kotey – **Are Performance differences between family and non-family SME's uniform across firm sizes?** – International Journal Entrepreneurial Behavior & Research vol. 11 no. 6 pages 394-421 year2003.
16. Cliff Cheng – **A comparison of the modernistic Toyota model of green start-ups with a pre modern Chinese family business transplanted to the USA** – Journal of organizational change management – Volume 9 Number 3 year 1996 pages 18-30
17. Constantinos J Stefanou; Christos Sarmaniotis; Amalia Stafyla - **CRM and customer-centric knowledge management: an empirical research** - Business Process Management Journal - Volume: 9 Number: 5 Year: 2003 - Page: 617 - 634
18. Panikkos Poutiounis, Yang Wang – **The Views of UK family Business owners' flotation** – International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research – Volume 10 number 1/2, 2004 pages 106-125.
19. Paul Westhead – **Company Performance and objectives reported by first and multi- generation family companies: a research note**- Journal of small business and enterprise development vol. 10 no.1 pages 93-105 year 2003.

Footnotes

[1] Cliff Cheng – **A comparison of the modernistic Toyota model of green start-ups with a pre modern Chinese family business transplanted to the USA** – Journal of organizational change management – Volume 9 Number 3 year 1996 pages 18-30

[2] Panikkos Poutiounis, Yang Wang – **The Views of UK family Business owners' flotation** – International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research – Volume 10 number 1/2, 2004 pages 106-125.

[3] Mark Fischetti – **The Family Business Succession: Handbook** – Family Business publishing company 1997. pages 5-8.

[4] David Bork, Dennis T. Jaffe, and others – **Working with family business: A guide for professional** (Jossy Bass Business and management Series) hard cover – Jossey- Bass 1995.

[5] من خلال إجابة السؤال رقم واحد من الأسئلة المفتوحة فى إستمارة الإستقصاء.

[6] من خلال إجابة السؤال رقم أثنين من الأسئلة المفتوحة فى إستمارة الإستقصاء.

[7] من خلال إجابة السؤال رقم ثلاثة من الأسئلة المفتوحة فى إستمارة الإستقصاء.